

## **Ocena stosowania Polityki wynagradzania**

W związku z wejściem w życie z dniem 01 maja 2017 r. Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie zarządzania ryzykiem (...) w banku funkcjonuje Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, która jest zatwierdzona przez Zarząd i Radę Nadzorczą, zwana dalej Polityką wynagradzania.

Celem Polityki jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

Polityka wynagradzania obejmuje zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników następującym stanowiskom:

1. Członkom Rady Nadzorczej (tylko stałe składniki wynagradzania),
2. Członkom Zarządu,
3. Głównemu Księgowemu,
4. Specjaliście ds. Zgodności.

Wysokość wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.

Zmienne składniki wynagradzania członkom Zarządu przyznaje Rada Nadzorcza na podstawie oceny jakościowej i ilościowej.

Zmienne składniki wynagradzania dla Pracowników, nie będących Członkami Zarządu a objętych Polityką przyznaje Prezes Zarządu.

W 2021 roku zmienne składniki wynagrodzenia, rozumiane jako premia uznaniowa nie zostały wypłacone.

W ocenie Rady Nadzorczej Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka realizowana była w sposób właściwy, sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku.

Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie stosowanie zasad ujętych w Polityce wynagradzania.

Wyszogród, dnia 31.03.2022 r.

**Rada Nadzorcza**  
**Vistula Bank Spółdzielczy**